

# ANALISIS PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA DAN IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI HUMAS DAN PROTOKOL SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN PASER

Yuli Rahmadhani<sup>1</sup> dan Abubakar Iskandar<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Magister Administrasi Publik, Universitas Tridarma Balikpapan

<sup>2</sup>Dosen Universitas Muhammadiyah Jakarta

*e-mail:* [y\\_rahmadhani@yahoo.co.id](mailto:y_rahmadhani@yahoo.co.id)

Naskah diterima: 25 Januari 2016; Direvisi: 19 April 2016; Disetujui: 23 Mei 2016

## ABSTRACT

*Success or failure depends on the goals of the organization Public Relations employee performance. Initial observation showed that the performance of employees still lower. Because the purpose of this research is (1) Want to know the organization's communication to the discipline of work, (2) Describe the influence of organizational culture on work discipline, (3) to analyze the influence of organizational communication and organizational culture simultaneously to labor discipline, (4) Want to know the effect of organizational communication on performance, (5) to analyze the influence of organizational culture on performance, (6) to analyze the influence of organizational communication and organizational culture simultaneously on performance, and (7) Want to know the discipline of work on performance. The method used is quantitative and qualitative, while the location of the research is part of Public Relations and Protocol Meanwhile time study for six months .. sample was 35 people. The data collection technique is a literature study, observation, interviews, questionnaires. Data were analyzed through path analysis and content analysis. Research shows that the effect on the organization's communications work discipline by 0,024. The influence of organizational culture on work discipline at: 0,974. The influence of organizational communication and organizational culture on work discipline influence the organization's communication of 0,000 on the performance of 0,885, the influence of organizational culture on performance of 0,740. The influence of organizational communication and organizational culture obtained F value of 55 400 with a significance level of 0.000. Work Discipline influence on the performance of statistical calculations based on the total effect on the Performance Work Discipline variable through variable Organizational Communication and Cultural Organization that is equal to -107%. These values indicate that the Work Discipline can negatively affect employee performance. Work discipline employees not as expected so do not improve employee performance optimal*

*Key Words:* Communication, Culture, Performance Discipline, Public Relations

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Era otonomi daerah saat ini, penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan sebagaimana ditegaskan dalam UU No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah adalah luas, nyata dan bertanggung jawab. Esensi dari UU. No. 23 Tahun 2014 lebih mengarah pada demokratisasi pemerintahan daerah, dititikberatkan pada Kabupaten dan Kota yang didasarkan pada azas desentralisasi dalam wujud nyata, luas dan

bertanggungjawab. Azas kewenangan yang luas mencakup keleluasan dalam perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, pengendalian dan evaluasi dalam pelaksanaan pembangunan di Daerah. Otonomi nyata adalah keleluasan daerah untuk menyelenggarakan pemerintahan di bidang tertentu yang secara nyata ada dan diperlukan untuk tumbuh hidup dan berkembang di daerah. Otonomi yang bertanggungjawab adalah pertanggungjawaban sebagai konsekuensi pemberian hak dan kewenangan kepada

daerah dalam wujud tugas dan kewajiban yang harus dipikul oleh daerah.

Komunikasi sangat penting di era otonomi yang merupakan aktivitas dasar manusia. Dengan berkomunikasi, manusia dapat saling berhubungan satu sama lain baik dalam kehidupan sehari-hari di rumah tangga, tempat pekerjaan, di pasar, dalam masyarakat atau di mana saja manusia berada. Pentingnya komunikasi bagi manusia tidaklah dapat dipungkiri, begitu juga bagi organisasi pemerintah. Dengan adanya komunikasi yang baik bagi suatu organisasi dapat berjalan lancar dan berhasil, begitu juga sebaliknya. Komunikasi merupakan proses menciptakan interaksi saling ketergantungan, melalui jaringan hubungan kerja, komunikasi organisasi sangatlah penting dalam proses perjalanan organisasi untuk mencapai tujuannya. Komunikasi organisasi menurut Goldhaber dalam Muhammad (2011:67) adalah “proses menciptakan dan saling menukar pesan dalam satu jaringan hubungan yang saling tergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungannya yang tidak pasti atau yang selalu berubah-ubah”. Proses komunikasi organisasi akan menumbuhkan ritme yang selaras didukung dengan daya mampu personal secara individu atau kelompok melalui keterampilan dan keahlian yang optimal, dan aturan yang berlaku, sehingga kinerja berupa pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan harapan.

Pengertian komunikasi seperti yang dikemukakan Goldhaber dalam Muhammad (2011:67) di atas digunakan untuk memahami komunikasi organisasi. Maka sesuai dengan pendekatan perilaku organisasi, batasan komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan informasi yang kompleks di dalam organisasi yang melibatkan komunikasi dari atasan kepada bawahan, bawahan kepada atasan, dan antar sesama pegawai

dan saling mempengaruhi satu dengan lainnya. Pentingnya komunikasi organisasi yang baik dibangun dalam rangka meningkatkan interaksi positif di antara sesama pegawai dalam melaksanakan tugas pelayanan kepada publik, yang pada akhirnya akan memacu meningkatkan kinerja pegawai. Komunikasi bertujuan untuk memberi dan menerima informasi, untuk mempengaruhi orang lain, membantu orang lain (misalnya masyarakat pengguna jasa), menyelesaikan masalah, membuat keputusan, dan mengevaluasi perilaku secara efektif.

Komunikasi dalam Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Paser berupaya membangun secara lebih jelas keterlibatan jabatan struktural, fungsional dan staf mengungkap berbagai persoalan. Komunikasi yang dibangun adalah komunikasi interpersonal dalam lingkungan organisasi. Struktur komunikasi seperti ini akan menyebabkan daya antisipasi yang kuat terhadap kebutuhan organisasi kedepan. Struktur komunikasi dimaksud adalah jaringan komunikasi antar pegawai, antar struktur baik vertical maupun horizontal dalam menjaga kedekatan dan keterhubungan antar subsystem agar proses mencapai kesepakatan terhadap kebutuhan yang direncanakan menjadi nyata dan bukan utopia. Tipe analisis hubungan komunikasi yang digunakan untuk mengetahui hubungan komunikasi di dalam organisasi adalah komunikasi beberapa individu yang menyatu menjadi satu kesatuan sistem. Hubungan komunikasi pada tingkat sistem, digunakan dua indeks sebagai variable struktural adalah keterhubungan sistem (*system connectedness*) dan keterbukaan sistem (*system openness*), Keterhubungan sistem adalah *degree of members* (derajat para anggota) suatu sistem berhubungan satu sama lain yang dapat dihitung dari jumlah

arus informasi interpersonal yang ada, sedangkan keterbukaan sistem adalah derajat dimana anggota suatu sistem saling bertukar informasi dengan sistem diluarnya. Indeks keterhubungan komunikasi dapat dihitung pada kedua sistem tersebut, oleh karena itu anggota dalam organisasi menjadi unit analisis (Setiawan dan Muntaha, 2000).

Pelayanan kepada masyarakat merupakan pekerjaan utama bagi aparat Negara, sehingga parameter kerja pegawai Negara (Pegawai Negeri Sipil), salah satunya, adalah tingkat kinerja yang optimal. Dimana kinerja pegawai sangat difokuskan pada hasil kerja berupa kualitas dan kuantitas kerja itu sendiri. Hasil yang ingin dicapai adalah berupa masukan (*input*) berbagai kebijakan administrasi Negara dan kelurahannya (*output*) adalah dalam bentuk barang atau jasa untuk kepentingan publik. Masalah pelayanan jasa publik tidaklah terlepas dari aspek kemampuan sumber daya pegawainya. Agar terlaksananya pemberian pelayanan yang optimal terhadap pencapaian kinerja yang tinggi, maka para pegawai dituntut untuk memenuhi persyaratan tertentu. Para pegawai harus memiliki kompetensi, antara lain untuk profesional, personalia, sosial dan memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya. Dalam kenyataannya masih ditemukannya adanya ketidakpuasan pelayanan yang diterima akibat tingkat kinerja yang masih rendah, sehingga tingkat kepuasan masyarakat terhadap pelayanan publik yang diberikan para pegawai negeri masih dirasa kurang.

Kinerja pegawai merupakan perwujudan dan moral kerja yang tinggi, bahkan ada yang mengidentifikasikan atau menterjemahkan secara bebas bahwa kualitas moral kerja yang tinggi adalah kinerja pegawai. Kinerja menurut Ilyas (1993) adalah “Penampilan hasil kerja pegawai baik secara kuantitas maupun

kualitas. Kinerja dapat berupa penampilan kerja perorangan maupun kelompok. Kinerja organisasi merupakan hasil interaksi yang kompleks dan agregasi kinerja sejumlah individu dalam organisasi. Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi (determinan) kinerja individu, perlu dilakukan pengkajian terhadap teori kinerja. Secara umum faktor fisik dan non fisik sangat mempengaruhi. Berbagai kondisi lingkungan fisik sangat mempengaruhi kondisi karyawan dalam bekerja. Selain itu, kondisi lingkungan fisik juga akan mempengaruhi berfungsinya faktor lingkungan non fisik”. Setiap pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerja. Dengan meningkatnya kinerja pegawai, pekerjaan akan lebih baik, kerusakan akan dapat dikurangi dan sebagainya. Kinerja yang dimaksud adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu pegawai terhadap lingkungan kerjanya itu sendiri. Kinerja pegawai yang baik dan optimal menjadi harapan setiap instansi, demikian pula Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Paser.

Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 20 Tahun 2008 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Paser untuk menyelenggarakan pengkajian bahan kebijakan umum dan koordinasi, fasilitasi, pemantauan serta evaluasi pelayanan informasi internal dan eksternal serta publikasi. Berhasil tidaknya pencapaian tujuan organisasi Humas sangat tergantung pada kinerja pegawai di dalam organisasi. Pengamatan awal peneliti pada Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Paser, terlihat bahwa kinerja pegawai masih rendah. Hal ini terlihat dari indikator-indikator sebagai berikut:

1. Kuantitas kerja pegawai rendah dilihat dari indikator hasil kerja pegawai dalam mencapai target. Contohnya pada Bidang Humas tidak dapat menyelesaikan seluruh pekerjaan bidang pengkajian bahan kebijakan umum kehumasan dan belum seluruhnya menyelenggarakan pengkajian bahan fasilitasi publikasi.
2. Ketepatan waktu pegawai rendah dilihat dari indikator keterlambatan kerja. Contohnya, dalam penyusunan program kerja kehumasan sering mengalami keterlambatan dari jadwal yang seharusnya setiap tanggal 5 tetapi baru diselesaikan tanggal 10.
3. Belum maksimalnya pemberian informasi kebijakan pembangunan pemerintah kepada masyarakat.
4. Belum maksimalnya komunikasi vertical dan horizontal antara pegawai dengan SKPD dan masyarakat sehingga sering terjadi adalah mis komunikasi kegiatan pada humas dan protokol.

### **Tujuan**

Tujuan dari pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ingin mengetahui komunikasi organisasi terhadap disiplin kerja pegawai Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Paser.
2. Mendeskripsikan pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Paser.
3. Menganalisis pengaruh komunikasi organisasi dan budaya organisasi secara simultan terhadap disiplin kerja pegawai Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Paser.
4. Ingin mengetahui pengaruh komunikasi organisasi terhadap

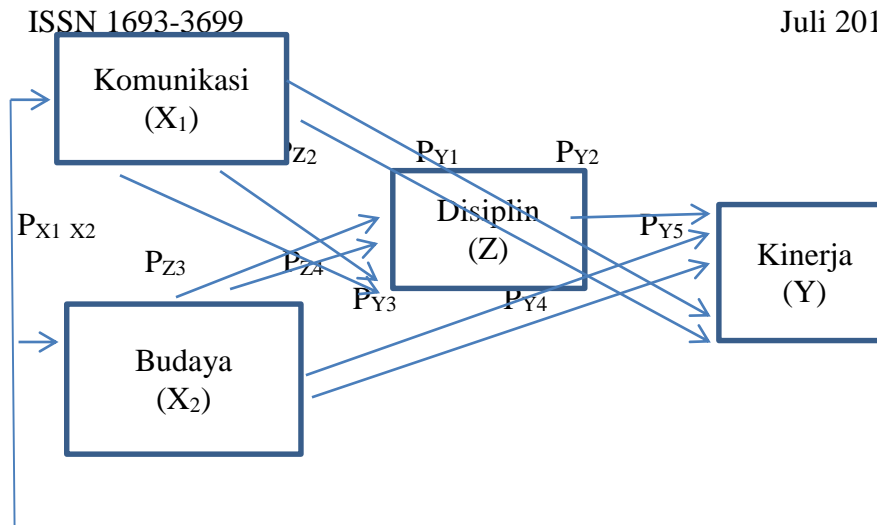
kinerja pegawai Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Paser.

5. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Paser.
6. Menganalisis pengaruh komunikasi organisasi dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Paser.
7. Ingin mengetahui disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Paser.

### **METODE**

#### **Desain, Lokasi dan Waktu Penelitian**

Desian penelitian ini adalah cross sectional, yang dimaksud adalah variable bebas dan terikat diteliti dalam waktu yang bersamaan, menjelaskan hubungan kausal antara variable bebas dan terikat melalui pengujian hipotesis, dengan demikian maka desian cross sectional menggunakan metode kuantitatif yang digunakan untuk menguji hipotesis dan mengadakan interpretasi yang lebih dalam, yang menggambarkan hubungan terstruktur variabel-variabel secara komprehensif, yaitu pengaruh variabel bebas mengenai komunikasi ( $X_1$ ) dan budaya ( $X_2$ ) terhadap variabel moderat yaitu disiplin ( $Z$ ) dan variabel terikat yaitu kinerja ( $Y$ ) pada Humas dan Protokol Kabupaten Paser, sedemikian rupa agar hasil penelitian dapat memberikan jawaban atas hipotesis penelitian. Konsep pengukuran dalam penelitian ini dirancang dengan model konstelasi dapat dilihat pada Gambar di bawah ini :



**Gambar 1: Hubungan Kausal antar Variabel X, Z dan Y**

1. Simbol panah satu arah antara dua variable mengindikasikan sebuah postulat pengaruh langsung dari variable satu (exsogenous) ke variable lainnya (endogenous) dinotasikan dengan (GAMMA) dan sebuah panah dari variable endogenous (Z) ke variable endogenous (Y) dinotasikan dengan (BETA)
  2. Koefisien korelasi (angka yang menunjukkan besarnya pengaruh) dihubungkan dengan masing-masing anak panah antara variable exsogenous dan variable endogenous
  3. Panah dua arah adalah sebuah panah dari variable exogenous (X<sub>1</sub>) ke variable exsogenous lainnya (X<sub>2</sub>) dinotasikan dengan (PHI)
  4. Variable-variabel teramati (observed variables) X, Y dan Z dimasukan dalam symbol kotak
  5. Variable-variabel tidak teramati (latentvariables) (KSI) dan (ETA) dimasukan dalam symbol lingkaran atau elipos
  6. Variabel-variabel galat (error variables) (ZETA) tertera dalam diagram tetapi berada diluar kotak
- Dengan demikian notasi untuk persamaan structural menurut LISREL pada contoh

model di atas dapat ditulis sebagai berikut:

$$Z = \gamma_{11}X_1 + \gamma_{21}X_2 + \gamma_{31}Z + \gamma_{41}Z$$

$$Y = \gamma_{12}X_1 + \gamma_{22}X_2 + \gamma_{32}Z + \gamma_{42}Z + \gamma_{52}Z$$

Karena model penelitian yang digambarkan seperti di atas maka digunakan Path Analysis (analisa jalur). Maka untuk menganalisis konstelasi seperti ini tentu akan lebih mudah dan praktis dengan menggunakan "SOFTWARE LISREL". Oleh karena menggunakan analisa jalur (Path Analysis) maka yang perlu diperhatikan adalah uji persyaratan data (normalitas), analisa deskriptif sampai dengan pengujian hipotesis melalui "SOFTWARE LISREL".

Desain penelitian yang tergambar di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) X<sub>1</sub> adalah variabel bebas (*independent variable*) Komunikasi yang diposisikan sebagai *antecedent factor* dan diasumsikan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja dan kinerja pegawai di Humas dan Protokol Kabupaten Paser.
- 2) X<sub>2</sub> adalah variabel bebas (*independent variable*) budaya kerja yang juga diposisikan sebagai *antecedent factor* dan diasumsikan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja dan kinerja pada Humas dan Protokol Kabupaten Paser.

- 3) Z adalah variabel moderat (*moderat variable*) disiplin kerja yang diposisikan sebagai variable yang mempengaruhi (memperkuat atau memperlemah hubungan antara variable bebas dan variable terikat.
- 4) Y adalah variabel terikat (*dependent variable*) kinerja pegawai yang diposisikan sebagai konsekuensi.

Selain metode kuantitatif digunakan juga metode kualitatif yang digunakan untuk menarasikan atau menjaring data verbal sampai pada tingkat kejenuhan atau tidak

ada informasi baru yang muncul dikemudiann hari

### 3.2. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah pegawai Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Paser, sedangkan anggota populasi adalah seluruh pegawai Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Paser sebanyak 35 orang yang sekaligus sebagai sampel dalam penelitian ini. Asapun jumlah sampel tersebut dapat diperinci dalam Tabel dibawah ini

**Tabel 1**  
**Responden Penelitian**

No	Unit Kerja	Jumlah
1	Bagian Hubungan Masyarakat (Humas)	10
2	Bagian Protokoler	10
3	Bagian Umum	15
	Jumlah	35

Sumber : Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Paser tahun 2015

Berdasarkan teori penarikan contoh bahwa bila semua kemungkinan contoh acak berukuran  $n$  diambil tanpa pemulihan dari suatu populasi terhitung berukuran  $N$  yang mempunyai nilai tengah (*median*) dan standar deviasi maka sebaran penarikan contoh bagi nilai tengah contoh rata-rata (mean) akan menghampiri sebaran normal dengan nilai tengah dan standar deviasi (Walpole, 1995). Dalil ini dapat mendekati kebenaran kalau hasil pengukuran yang ditunjukkan oleh

variabel independent mendekati normal. Pentingnya dalil ini terutama untuk membuat kesimpulan mengenai estimator dari sampel yang menurut dalil pusat (*central limit theorem*) mengikuti atau mendekati fungsi normal, apabila sample cukup besar yaitu kalau  $n$  menuju tak terhingga. Dalil ini dalam prakteknya sudah berlaku kalau  $n > 30$ , sebab dalam keadaan seperti ini nilai dari Tabel  $t$  untuk  $\alpha$  tertentu akan mendekati nilai dari tabel normal (Supranto, 2000).

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan adalah sebagai berikut :

- a. Studi Kepustakaan, yaitu mempelajari buku-buku atau bahan-bahan tertulis lain yang ada hubungannya dengan penelitian yang dilakukan.
- b. Penelitian lapangan, terdiri dari :

- 1) Observasi non partisipasi, yaitu suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan lapangan obyek penelitian. Kegiatan observasi ini antara lain dengan mencermati berbagai kegiatan yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan tugas / pekerjaannya, maupun yang

mengaitkan berbagai data yang diperoleh dari wawancara dengan mahasiswa sebagai pelanggan.

- 2) Wawancara, yaitu wawancara ini dilakukan peneliti dengan Kepala Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Paser.
- 3) Angket, yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan penyebaran suatu daftar pertanyaan yang disediakan alternatif jawaban yang telah disusun berdasarkan skala ordinal. Menguji sah tidaknya suatu alat ukur dibutuhkan suatu kriterium sebagai alat pembanding. Dalam penelitian ini jensi kriterium yang dipakai sebagai alat pembanding adalah internal kriterium, proses pengambilannya dari hasil keseluruhan pengujian validasi dengan menggunakan teknik *pearson product momen* dengan mencari koefisien antara skor tiap-tiap item pertanyaan/pernyataan dengan skor total. Pengujian reabilitas instrument dengan *internal consistency* dengan teknik belah dua (*spilt half*) yang dianalisis dengan rumus *spearman brown*.

### Teknik Analisis Data

Analisis data dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) yaitu melihat besarnya pengaruh dari variabel komunikasi organisasi terhadap variabel Kinerja Pegawai Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Paser desain analisis jalur secara konseptual diterjemahkan ke dalam gambar sebagai berikut. Analisis Pengaruh dari variabel bebas Komunikasi

Organisasi ( $X_1$ ) dan budaya organisasi ( $X_2$ ) terhadap variabel moderator yaitu Disiplin kerja ( $Z$ ) dan variabel terikat yaitu Kinerja ( $Y$ ). Dengan demikian, teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan *statistik inferensial* (*statistik probabilitas*) adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi (Sugiyono, 2009:148). Disebut *statistik probabilitas* karena kesimpulan yang diberlakukan untuk populasi berdasarkan data sampel tersebut. Suatu kesimpulan dari data sampel yang akan diberlakukan untuk populasi itu mempunyai peluang kesalahan dan kebenaran (kepercayaan) yang dinyatakan dalam bentuk presentase. Dalam penelitian peluang kesalahan 1%, maka taraf kepercayaan 99%, yang disebut dengan taraf *signifikansi*. Selanjutnya data yang diperoleh dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan statistika berupa korelasi dan analisis jalur (*path analysis*) dengan bantuan software SPSS 21 untuk melihat nilai standar Beta hasil uji regresi. Selain analisa kuantitatif, juga digunakan analisa kualitatif. Untuk mengetahui pendapat, persepsi dan paradigma digunakan analisa isi (*content analysis*) melalui reduksi data, display data dan penarikan kesimpulan (Miles dan Huberman, 1992).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Persamaan Struktural dan Diagram Jalur.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan Program SPSS, terdapat model satu persamaan struktural, yaitu:

Tabel 2

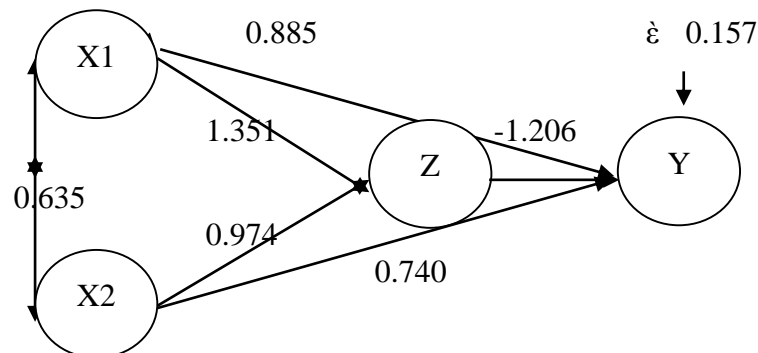
### Koefisien Jalur Komunikasi Organisasi, dan Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja dan Implikasinya Terhadap Kinerja

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-18.448	15.533		-1.188	.244
	komunikasi	1.499	.629	1.351	2.382	.024
	budaya	.484	.290	.974	1.670	.105
	x3	-.013	.011	-1.206	-1.172	.250

a. Dependent Variable: kinerja

Dari tabel tersebut, koefisien jalurnya dapat digambarkan seperti berikut:



**Gambar 2: Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja dan Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan Tabel 2 dan Gambar 2 tersebut, maka dapatlah dibuat satu persamaan fungsi regresi yaitu:

$$Y = -18.488 + 1,351X_1 + 0.974X_2 - 1,172Z \text{ Errorvar} = 0,157, R^2 = 0,843$$

Berdasarkan persamaan sub struktur tersebut tampak bahwa Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) sebesar : 0,843 berarti 84.3%. Variabilitas variabel Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel bebas Komunikasi Organisasi Pegawai ( $X_1$ ), Budaya Organisasi ( $X_2$ ), melalui Disiplin Kerja ( $Z$ ), sedangkan pengaruh variabel di luar model adalah sebesar 15.7% (Errorvar = 0,157).

#### Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung, Pengaruh Total Komunikasi Organisasi Pegawai ( $X_1$ ), Budaya Organisasi ( $X_2$ ) terhadap Disiplin Kerja ( $Z$ ), dan Implikasinya Terhadap Kinerja ( $Y$ )

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi dan koefisien jalur yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa besarnya pengaruh langsung maupun tidak langsung Komunikasi Organisasi Pegawai ( $X_1$ ), dan Budaya Organisasi ( $X_2$ ),



terhadap Disiplin Kerja (Z), dan implikasinya terhadap Kinerja (Y). Adapun hasil perhitungan yang diperoleh dari hasil analisis verifikatif persamaan struktural dan diagram jalur sebagaimana terlihat pada Gambar 2 diagram jalur yang menggunakan nilai dari estimasi :

**a. Komunikasi Organisasi Pegawai (X<sub>1</sub>)**

Pengaruh langsung dari Variabel Komunikasi Organisasi (X<sub>1</sub>) terhadap Budaya Organisasi (Z) didapatkan dari hubungan jalur langsung X<sub>1</sub> terhadap Z yaitu sebesar :  $(1.351)^2 \times 100 \% = 1,82\%$ . Pengaruh tidak langsung adalah melalui X<sub>2</sub>  $(0,635 \times 0,974 \times 1,351) \times 100 \% = 0,86 \%$ . Pengaruh tidak langsung melalui Disiplin Kerja  $(1.351 \times -1.172 \times 0.885) = 1,40 \%$ , sehingga Variabel Komunikasi Organisasi (X<sub>1</sub>) memberikan pengaruh terhadap Disiplin Kerja dan dampaknya terhadap Kinerja (Y) sebesar 1,40 %.

**b. Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>)**

Pengaruh langsung Variabel Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>) terhadap Disiplin Kerja dan implikasinya terhadap Kinerja (Y) didapatkan dari hubungan jalur langsung X<sub>2</sub> terhadap Z yaitu sebesar :  $(0,974)^2 \times 100 \% = 0,94 \%$ . Pengaruh tidak langsung adalah melalui X<sub>1</sub> yaitu sebesar :  $(0,635 \times 1,351 \times 0.974) \times 100 \% = 0,7 \%$ . Pengaruh tidak langsung melalui Disiplin Kerja :  $(0.974 \times -1.172 \times$

$0.740) \times 100 = 0,84 \%$  sehingga Variabel Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>) memberikan pengaruh terhadap Disiplin Kerja dan dampaknya terhadap Kinerja 0,84 % (Y).

**c. Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>)**

Pengaruh langsung Variabel Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>) terhadap Kinerja (Y) didapatkan dari hubungan jalur langsung X<sub>3</sub> terhadap Y yaitu sebesar :  $(-1,172)^2 \times 100 \% = -1,37$ . Pengaruh % tidak langsung adalah melalui X<sub>1</sub> yaitu sebesar :  $(1.351 \times -1.172 \times 0.885) \times 100 \% = 0,56\%$  dan pengaruh tidak langsung melalui X<sub>2</sub> yaitu sebesar :  $(0,974 \times -1,172 \times 0.740) \times 100 \% = -0,14 \%$ , sehingga Variabel Budaya Organisasi (X<sub>3</sub>) memberikan pengaruh terhadap Kinerja (Y) = 0.14 %.

Jadi pengaruh Komunikasi Organisasi (X<sub>1</sub>) dan Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>) terhadap Disiplin Kerja (Z) dan implikasinya terhadap Kinerja pegawai sebesar 84.3%.

Adapun hasil perhitungannya bila ditabulasikan adalah sebagaimana nampak dalam Tabel 4.69 di halaman 151 berikut ini, dimana dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa : Komunikasi Organisasi pegawai (X<sub>1</sub>), dan Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>) terhadap Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>), berpengaruh baik secara langsung maupun secara tidak langsung terhadap Kinerja (Y). Untuk lebih jelasnya, besaran pengaruh secara langsung maupun secara tidak langsung dimaksud, dapat diperhatikan pada uraian berikut ini.

**Tabel 3**

**Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung, Pengaruh Total Kepemimpinan (X<sub>1</sub>), dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Budaya Organisasi (Z) terhadap Kinerja (Y)**

VARIABEL	PENGARUH LANGSUNG	PENGARUH TIDAK LANGSUNG MELALUI			JUMLAH PENGARUH TIDAK LANGSUNG	TOTAL PENGARUH
		KOMUNIKASI ORGANISASI	Budaya Organisasi	DISIPLIN KERJA		
KOMUNIKASI ORGANISASI	$(1,351)^2 \times 100\%$		$(0.635 \times 0.974 \times 1.351)$	$(1.351 \times -1.206 \times 0.885)$	-60	120
	183%		84%	-144%		
BUDAYA ORGANISASI	$(0.974)^2 \times 100\%$	$(0.635 \times 1.351 \times 0.974)$		$(0.974 \times -1.206 \times 0.740)$	-3	72
	94.87%	84%		-87%		
DISIPLIN KERJA	$(-1.206 \times -1.206) \times 100$	$(1.351 \times -1.206 \times 0.885)$	$(0.974 \times -1.206 \times 0.740)$		-231	-107
	145.44%	-144%	-87%			
TOTAL PENGARUH						85

Sumber : Pengolahan Data

- Pengaruh langsung Variabel Komunikasi Organisasi (X<sub>1</sub>) terhadap Disiplin Kerja (Z) adalah sebesar 183 %.
  - Pengaruh tidak langsung Variabel Komunikasi Organisasi (X<sub>1</sub>) terhadap Disiplin Kerja (Z) melalui variabel Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>) adalah sebesar 84 %.
  - Pengaruh tidak langsung variable Komunikasi Organisasi (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja melalui Disiplin Kerja (Z) adalah sebesar -144%
  - Berdasarkan poin 2 dan 3 maka variable Komunikasi Organisasi terhadap Disiplin Kerja dan implikasi terhadap Kinerja secara langsung sebesar 183 % dan secara tidak langsung sebesar -60%, maka total pengaruh sebesar 120%.
  - Pengaruh langsung Variabel Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>) terhadap Disiplin Kerja (Z) sebesar 94.87%.
  - Pengaruh tidak langsung variable Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>) terhadap Disiplin Kerja (Z) melalui variable Komunikasi Organisasi (X<sub>1</sub>) sebesar 84%.
  - Pengaruh tidak langsung variable Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja (Y) melalui Disiplin Kerja (Z) sebesar -87%.
  - Berdasarkan poin 5, 6 dan 7 pengaruh variable Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja dan dampaknya terhadap Kinerja pegawai sebesar 72%.
  - Pengaruh langsung variable Disiplin Kerja (Z) terhadap Kinerja sebesar 145.44%.
  - Pengaruh tidak langsung variable Disiplin Kerja (Z) terhadap Kinerja melalui Komunikasi Organisasi (X<sub>1</sub>) adalah sebesar -144% dan melalui Budaya Organisasi sebesar -87%, jadi pengaruh tidak langsung sebesar -231%
  - Berdasarkan point 9 dan 10 total pengaruh langsung dan tidak langsung variable Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai sebesar -107%
- Berdasarkan hal tersebut, nyatalah bahwa Komunikasi Organisasi (X<sub>1</sub>) dan Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>) terhadap Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>), merupakan variabel-variabel yang memberikan pengaruh terhadap Kinerja (Y) dengan total pengaruh sebesar

85%. Hal ini berarti 85% Kinerja Pegawai Humas Dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Paser dapat dijelaskan melalui Variabel Komunikasi Organisasi, dan Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja.

Selain dari ketiga variabel tersebut terdapat variabel lain yang memberikan pengaruh terhadap Kinerja, mengingat bahwa berdasarkan pengaruh di luar model (epsilon), yaitu sebesar 15.7%. Pengaruh di luar model dimaksud misalkan mengenai promosi, Disiplin Kerja, dan lain sebagainya.

Variabel Komunikasi Organisasi ( $X_1$ ) merupakan variabel yang memberikan kontribusi pengaruh paling besar terhadap Variabel Kinerja (Y) yaitu sebesar 120% jika dibandingkan dengan Variabel Budaya Organisasi ( $X_2$ ) sebesar 72% dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) sebesar : -107%. Hal

ini mengindikasikan bahwa Kinerja Responden akan semakin baik apabila Responden mendapatkan komunikasi Organisasi dengan lebih baik lagi, mengingat ; Variabel komunikasi Organisasi ( $X_1$ ) memiliki prosentase yang paling besar (120 %) jika dibandingkan baik dengan variabel lain yang ada dalam model penelitian maupun di luar model penelitian ini.

## UJI HIPOTESIS

### a. Uji Simultan

Guna melihat apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Komunikasi Organisasi ( $X_1$ ), dan Budaya Organisasi ( $X_2$ ), terhadap Disiplin Kerja ( $X_3$ ), dan implikasinya terhadap Kinerja (Y), maka hal tersebut dapat dilihat dari hasil uji F berikut ini.

**Tabel 4**

**Pengujian Hipotesis Simultan Komunikasi Organisasi ( $X_1$ ), dan Budaya Organisasi ( $X_2$ ) terhadap Disiplin Kerja ( $X_3$ ) dan implikasinya terhadap Kinerja (Y)**

ANOVA<sup>a</sup>

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	603.849	3	201.283	55.400	.000 <sup>b</sup>
	Residual	112.632	31	3.633		
	Total	716.480	34			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), x3, komunikasi, budaya

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 55.400 dimana kriteria penolakan  $H_0$ , jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan derajat kebebasan =  $34 - 3 - 1$  dan tingkat kepercayaan 95 %, maka dari tabel distribusi F di dapatkan nilai  $F_{tabel} = 2.53$ , Nilai  $F_{hitung}$  55.400 lebih besar dari 2,53, maka  $H_0$  ditolak. Artinya ; dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan secara linier antara Komunikasi Organisasi ( $X_1$ ), dan Budaya Organisasi ( $X_2$ ) terhadap Disiplin Kerja (Z) dan

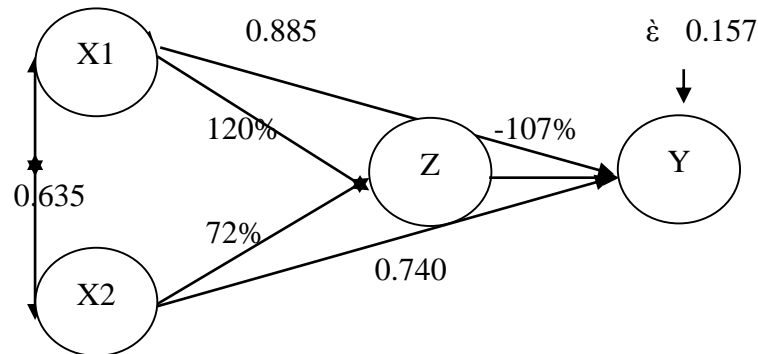
implikasinya terhadap Kinerja (Y) atau dapat diartikan bahwa terdapat terdapat pengaruh secara simultan antara Komunikasi Organisasi ( $X_1$ ), dan Budaya Organisasi ( $X_2$ ) terhadap Disiplin Kerja (Z) dan implikasinya terhadap Kinerja (Y).

### b. Uji Parsial.

Uji secara parsial bertujuan untuk mengetahui variabel bebas mana yang berpengaruh secara signifikan

terhadap variabel terikat yang diuji dengan uji t, sehingga hasilnya dapat

dilihat pada diagram berikut ini.



**Gambar 3: Pengujian Hipotesis Secara Parsial**

Kriteria penolakan  $H_0$ , jika  $t_{hitung}$  lebih besar  $t_{tabel}$  dengan derajat kebebasan  $= 46 - 3 - 1$ .

1. Untuk Koefisien Jalur  $X_1 = 1.351$  diperoleh nilai  $t_{hitung} = 2.382$  dengan mengambil taraf signifikansi  $\alpha = 5\%$ , maka nilai  $t_{tabel} = 2,00$  sehingga dikarenakan  $t_{hitung} = 2.382 > t_{tabel} 2,00$  atau signifikansi  $0.024 < 0.05$ , maka  $H_0$  diterima atau dengan kata lain Komunikasi Organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ( $Y$ ) dengan koefisien jalur  $= 1.351$ .
2. Untuk Koefisien Jalur  $X_2 = 0,974$  diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1.670 dengan mengambil taraf signifikansi  $\alpha$  sebesar  $5\%$ , maka nilai  $t_{tabel} = 2,00$  sehingga dikarenakan  $t_{hitung} = 1.670$  lebih kecil dari  $t_{tabel} = 2,00$  atau signifikansi  $0.105 > 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak atau dengan kata lain Budaya Organisasi ( $X_2$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ( $Y$ ) koefisien jalur sebesar 0,974.
3. Untuk Koefisien Jalur  $Z = -1.206$ , diperoleh nilai  $t_{hitung} -1.172$  dengan mengambil taraf signifikansi  $\alpha = 5\%$ , maka nilai  $t_{tabel} = 2,00$ , sehingga

dikarenakan  $t_{hitung} = -1.172 < t_{tabel} = 2,00$  atau signifikansi  $0.150 > 0.05$ , maka  $H_0$  diterima, atau dengan kata lain Disiplin Kerja ( $Z$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ( $Y$ ) sebesar -1,206.

## Pembahasan

### Pembahasan Teoritikal Komunikasi Organisasi

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada uraian terdahulu, diketahui bahwa Komunikasi Organisasi pegawai di Humas Dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Paser menunjukkan hasil dengan kriteria baik (rata-rata skor  $= 4.24$ ). Namun demikian, hal ini tidak boleh dipandang “merasa puas” sehingga tidak lagi diperlukan adanya upaya-upaya perbaikan atau pengembangan guna memaksimalkan lagi Komunikasi Organisasi Pegawai Humas Dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Paser. Sebaliknya Komunikasi Organisasi hendaklah dipandang sebagai salah satu faktor penentu bagi upaya-upaya yang ditujukan untuk mengoptimalkan Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai Humas Dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten

Paser. Untuk itu beberapa hal yang diperlu menjadi perhatian dalam mengoptimalkan Komunikasi Organisasi agar sesuai dengan dimensi Komunikasi Organisasi, oleh karena itu perlu dilakukan: hubungan antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik

### **Budaya Organisasi**

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada uraian terdahulu, diketahui bahwa Budaya Organisasi Pegawai Humas Dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Paser menunjukkan hasil dengan kriteria baik (rata-rata skor = 4.09). Namun demikian, hal ini sebaiknya jangan dipandang “puas” sehingga tidak lagi diperlukan adanya upaya-upaya perbaikan atau peningkatan Budaya Organisasi yang baik antara pegawai sehingga akhirnya tidak dapat meningkatkan Disiplin Kerja dan Kinerja pegawai Humas Dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Paser. Budaya Organisasi yang baik sangat diperlukan di setiap kantor demikian pula pada Humas Dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Paser.

Penguatan terhadap Budaya Organisasi pegawai Humas Dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Paser ini mengisyaratkan adanya indikasi bahwa indikator Budaya Organisasi penting untuk terus ditingkatkan. Indikator tersebut perlu terus dibina dan dikembangkan secara konsisten untuk mempertahankan faktor Budaya Organisasi dimaksud guna lebih meningkatkan lagi Disiplin Kerja dan Kinerja dari pegawai Humas Dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Paser. Beberapa hal yang harus diperhatikan dalam hal ini adalah :

- Organisasi mendorong pegawai untuk mengembangkan gagasan-gagasan baru dan berbeda.;
- Sebagai pegawai, saya siap untuk menanggung resiko dalam

mengembangkan ide/gagasan baru.

### **Disiplin Kerja**

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada uraian terdahulu, diketahui bahwa Disiplin Kerja Pegawai Humas Dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Paser menunjukkan hasil dengan kriteria “baik” (rata-rata skor = 3,70). Hal ini tidak boleh dianggap sebagai sesuatu yang dirasakan “cukup” sehingga tidak lagi diperlukan adanya upaya-upaya perbaikan atau pengembangan Disiplin Kerja pegawai Humas Dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Paser. Justru sebaliknya, hal ini harus dipandang sebagai suatu tantangan untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai dengan memperhatikan indikator Disiplin Kerja diantaranya:

- Standar kerja di kantor dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai.
- Aturan kerja di kantor dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai

### **Kinerja**

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada uraian terdahulu, diketahui bahwa Kinerja Pegawai Humas Dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Paser menunjukkan hasil dengan kriteria “baik” (rata-rata skor = 4.03). Hal ini tidak boleh dianggap sebagai sesuatu yang dirasakan “cukup” sehingga tidak lagi diperlukan adanya upaya-upaya perbaikan atau pengembangan guna memaksimalkan lagi Kinerja Pegawai Humas Dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Paser itu sendiri. Seharusnya, hal ini hendaklah dilihat sebagai suatu stimulus guna dapat lebih meningkatkan lagi Kinerja dari pegawai Humas Dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Paser sehingga dapat mencapai hasil yang optimal.

Adanya predikat “baik” terhadap Kinerja pegawai Humas Dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Paser ini mengindikasikan bahwa pegawai tersebut telah dapat menunjukkan Kinerja yang optimal dalam melakukan pekerjaan. Tantangan utama bagi pegawai Humas Dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Paser dimasa mendatang adalah paling tidak upaya untuk mempertahankan Kinerja yang “baik” tersebut dan bahkan menjasi “sangat baik” sehingga masyarakat pegawai Humas Dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Paser pada saatnya nanti dapat menjadi pegawai yang berkinerja tinggi dengan memperhatikan aspek jumlah tugas yang dihadapi saya sebagai pegawai sesuai dengan target waktu.

### **Pembahasan Verifikatif**

#### **a. Pengaruh Komunikasi Organisasi (X<sub>1</sub>) terhadap Disiplin Kerja (Z).**

Dari hasil pengujian hipotesis pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Disiplin Kerja yang telah dilakukan di dalam penelitian ini, diperoleh kesimpulan statistik bahwa Komunikasi Organisasi memiliki pengaruh signifikan karena thitung diperoleh sebesar 2.382 dengan signifikasi sebesar 0.024 atau thitung > ttabel ( $2.382 > 2.000$ ). Pengujian hipotesis Komunikasi Organisasi terhadap Disiplin Kerja diperoleh kesimpulan bahwa Komunikasi Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja. Secara langsung Komunikasi Organisasi berpengaruh sebesar 183%, dan pengaruh tidak langsung sebesar -60%, secara keseluruhan berpengaruh sebesar 120%.

#### **b. Pengaruh Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>) terhadap Disiplin Kerja (Z)**

Dari hasil pengujian hipotesis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja yang telah dilakukan di dalam penelitian ini, diperoleh kesimpulan

statistik bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja dengan nilai jalur sebesar : 0.974. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi nilai Budaya Organisasi yang dimiliki oleh pegawai Humas Dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Paser, maka semakin tinggi pula nilai Disiplin Kerja dan Kinerja pegawai.

Pengujian hipotesis Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja diperoleh kesimpulan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan, karena terhitung  $1.670 <$  dari ttabel sebesar 2.000. Budaya Organisasi berpengaruh dalam 2 (dua) kondisi yaitu : (a) pengaruh langsung sebesar : 94.87% dan (b) pengaruh tidak langsung sebesar : -3%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung memiliki nilai yang lebih besar jika dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung. Jadi ; secara keseluruhan total pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja pegawai Humas Dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Paser adalah sebesar 72%.

#### **c. Pengaruh Komunikasi Organisasi (X<sub>1</sub>) dan Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>) secara simultan terhadap Disiplin Kerja (Z).**

Dari hasil pengujian hipotesis pengaruh Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja yang telah dilakukan di dalam penelitian ini, diperoleh kesimpulan statistik bahwa Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja dengan uji F sebesar 55.400 dan signifikasi 0.000 menunjukkan secara keseluruhan Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap Disiplin Kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi nilai Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi yang dimiliki oleh pegawai

Humas Dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Paser, maka semakin tinggi pula nilai Disiplin Kerja.

Pengujian hipotesis Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja pegawai secara simultan diperoleh kesimpulan bahwa berpengaruh positif dan signifikan terhadap dengan total pengaruh sebesar 85%.

**d. Pengaruh Komunikasi Organisasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ).**

Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja pegawai dilihat dari hasil correlation sebesar 0.885, menunjukkan bahwa Komunikasi Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Nilai tersebut bila diinterpretasikan dengan tabel statistic pada kategori sangat kuat yaitu untuk nilai 0.800 – 0.899. Hal ini mengindikasikan bahwa menurut pegawai Komunikasi Organisasi sebaiknya lebih ditingkatkan lagi dengan mempertahankan dimensi Komunikasi Organisasi pegawai agar menjadi lebih baik lagi.

**e. Pengaruh Budaya Organisasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ )**

Berdasarkan hasil perhitungan statistic diperoleh nilai korelasi antara Budaya Organisasi dengan Kinerja pegawai sebesar 0.740. Nilai tersebut bila diinterpretasikan dengan tabel statistic terletak pada tingkat hubungan kuat yaitu pada nilai 0.700 – 0.899. Nilai tersebut menjelaskan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh kuat terhadap Kinerja pegawai.

**f. Pengaruh Komunikasi Organisasi ( $X_1$ ) dan Budaya Organisasi ( $X_2$ ) secara simultan terhadap Kinerja pegawai ( $Y$ ).**

Berdasarkan hasil statistic untuk menjawab hipotesis pengaruh Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi pegawai secara simultan terhadap Kinerja

pegawai, diperoleh nilai uji F sebesar 55.400 dengan taraf signifikansi sebesar 0.000. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai, karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau signifikasi  $F_{hitung} < 0.05$ , berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, menunjukkan bahwa Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi pegawai berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai.

**g. Pengaruh Disiplin Kerja ( $Z$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ ).**

Berdasarkan perhitungan statistik total pengaruh variable Disiplin Kerja terhadap Kinerja melalui variable Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi yaitu sebesar -107%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh negative terhadap Kinerja pegawai. Disiplin Kerja pegawai belum sesuai harapan sehingga belum meningkatkan Kinerja pegawai yang optimal.

Untuk menganalisis pendapat, persepsi, dan lain-lain dilakukan analisis deskriptif-kualitatif. Analisis kualitatif ditempuh dengan menerapkan teknik analisis isi (*content analysis*) melalui langkah-langkah sebagai berikut: reduksi data, *display* data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi secara bersamaan (Miles dan Huberman, 1992). Analisis kualitatif seperti inilah kemudian disebut sebagai Analisis Model Alir. Analisis model alir ditempuh melalui reduksi data yang diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data “kasar” yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Reduksi data bukanlah suatu hal yang terpisah dari analisis. Ia merupakan bagian dari analisis. Pilihan-pilihan tentang dimensi dan indikator mana yang di kode, mana yang dibuang, mana yang dipakai,

mana yang dikompositkan, dan mana yang diringkas, semuanya itu merupakan pilihan-pilihan analitis. Jadi reduksi data merupakan suatu bentuk analisis terhadap dimensi dan indikator yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu, dan mengorganisasi data dengan cara sedemikian rupa sehingga kesimpulan-kesimpulan akhirnya dapat ditarik dan diverifikasi.

### KESIMPULAN

Adapun kesimpulan dari penelitian adalah sebagai berikut

1. Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Disiplin Kerja hasil pengujian hipotesis pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Disiplin Kerja yang telah dilakukan di dalam penelitian ini, diperoleh kesimpulan statistik bahwa Komunikasi Organisasi memiliki pengaruh signifikan karena thitung diperoleh sebesar 2.382 dengan signifikasi sebesar 0.024 atau thitung > ttabel ( $2.382 > 2.000$ ). Pengujian hipotesis Komunikasi Organisasi terhadap Disiplin Kerja diperoleh kesimpulan bahwa Komunikasi Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja. Secara langsung Komunikasi Organisasi berpengaruh sebesar 183%, dan pengaruh tidak langsung sebesar -60%, secara keseluruhan berpengaruh sebesar 120%.
2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja hasil pengujian hipotesis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja yang telah dilakukan di dalam penelitian ini, diperoleh kesimpulan statistik bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja

dengan nilai jalur sebesar : 0.974. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi nilai Budaya Organisasi yang dimiliki oleh pegawai Humas Dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Paser, maka semakin tinggi pula nilai Disiplin Kerja dan Kinerja pegawai. Pengujian hipotesis Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja diperoleh kesimpulan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan, karena thitung  $1.670 <$  dari ttabel sebesar 2.000. Budaya Organisasi berpengaruh dalam 2 (dua) kondisi yaitu : (a) pengaruh langsung sebesar : 94.87% dan (b) pengaruh tidak langsung sebesar : -3%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung memiliki nilai yang lebih besar jika dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung. Jadi ; secara keseluruhan total pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja pegawai Humas Dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Paser adalah sebesar 72%.

3. Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi secara simultan terhadap Disiplin Kerja Dari hasil pengujian hipotesis pengaruh Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja yang telah dilakukan di dalam penelitian ini, diperoleh kesimpulan statistik bahwa Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja dengan uji F sebesar 55.400 dan signifikasi 0.000 menunjukkan secara keseluruhan Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap Disiplin Kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi nilai Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi yang dimiliki oleh pegawai Humas Dan Protokol



Sekretariat Daerah Kabupaten Paser, maka semakin tinggi pula nilai Disiplin Kerja. Pengujian hipotesis Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja pegawai secara simultan diperoleh kesimpulan bahwa berpengaruh positif dan signifikan terhadap dengan total pengaruh sebesar 85%.

4. Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja pegawai dilihat dari hasil correlation sebesar 0.885, menunjukkan bahwa Komunikasi Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Nilai tersebut bila diinterpretasikan dengan tabel statistic pada kategori sangat kuat yaitu untuk nilai 0.800 – 0.899. Hal ini mengindikasikan bahwa menurut pegawai Komunikasi Organisasi sebaiknya lebih ditingkatkan lagi dengan mempertahankan dimensi Komunikasi Organisasi pegawai agar menjadi lebih baik lagi.
5. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Berdasarkan hasil perhitungan statistic diperoleh nilai korelasi antara Budaya Organisasi dengan Kinerja pegawai sebesar 0.740. Nilai tersebut bila diinterpretasikan dengan tabel statistic terletak pada tingkat hubungan kuat yaitu pada nilai 0.700 – 0.899. Nilai tersebut menjelaskan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh kuat terhadap Kinerja pegawai.
6. Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi secara simultan terhadap Kinerja pegawai hasil statistic untuk menjawab hipotesis pengaruh Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi pegawai secara simultan terhadap Kinerja pegawai, diperoleh nilai uji F sebesar 55.400

dengan taraf signifikansi sebesar 0.000. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai, karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau signifikasi  $F_{hitung}$  0.000  $< 0.05$ , berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, menunjukkan bahwa Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi pegawai berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai.

7. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja berdasarkan perhitungan statistik total pengaruh variable Disiplin Kerja terhadap Kinerja melalui variable Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi yaitu sebesar -107%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh negative terhadap Kinerja pegawai. Disiplin Kerja pegawai belum sesuai harapan sehingga belum meningkatkan Kinerja pegawai yang optimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Huberman, .A.M, & Miles M.B, 1992. Analisis Data Kualitatif. Penerbit Universitas Indonesia, Jakarta.
- Ilyas, Y., 2002, *Kinerja* (Teori dan Penilaian), Jakarta: Pusat Kajian Ekonomi. Kesehatan FKM
- Muhammad. Arni. 2011. *Komunikasi Organisasi* Jakarta: Bumi Aksara.
- Peraturan Daerah Nomor 20 Tahun 2008 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah

ISSN 1693-3699

Bagian Humas dan Protokol  
Sekretariat Daerah Kabupaten  
Paser

Supranto, J. 2000. Teknik Sampling untuk  
Survei dan Eksperimen. Rineka  
Cipta. Jakarta

Sugiyono. 2009. Metode Penelitian  
Administrasi, Bandung : PT. Alfabeta

Setiawan, B, & Muntaha, A. 2000. Metode  
Penelitian Komunikasi. Pusat

**Jurnal Komunikasi Pembangunan**

Juli 2016 Vol 14, No 2

Penerbitan Universitas  
Terbuka, Jakarta.

Undang-Undang No. 32 Tahun 2004  
Tentang Pemerintahan Daerah.

Walpole, R.E. 1995. Pengantar Statistik.  
Penerbit PT Gramedia Pustaka  
Utama, Jakarta